



UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA

Facultad de Ciencias Económicas
Instituto de Investigaciones Administrativas
(icsadministrativas@econo.unlp.edu.ar)

Documento de Trabajo N° 13

*CAPITAL HUMANO Y CRECIMIENTO ¿UNA
RELACIÓN POSIBLE EN LAS PYMES?
UN ESTUDIO DE LAS PYMIS DE LA REGIÓN ESTE DE LA
PROVINCIA DE BS. AS.*

Autor/es:

Mg. Liliana Galán – galan@econo.unlp.edu.ar

Mg. Eduardo De Giusti – eduardo.degiusti@econo.unlp.edu.ar

Lic. Cecilia Nóbile – cecilia.nobile@econo.unlp.edu.ar

Presentado/Publicado en:

XIIIª Reunión Anual de la Red PYMES. MERCOSUR. PYMES, creación de empresas. Claves en el proceso de desarrollo. 24, 25 y 26 de Septiembre de 2008.

Capital humano y crecimiento ¿Una relación posible en las PyMES?

Un estudio de las PyMIS de la Región Este de la Provincia de Bs. As.

Índice

1. Introducción.....	3
2. Objetivo general	3
3. Objetivos específicos	4
4. Metodología	4
5. Marco teórico	4
Cambios en el contexto general	4
¿Cómo respondieron las PyMES?.....	6
Capital humano y crecimiento económico	8
6. Situación de las PIMyS de la región este de la provincia de Buenos Aires	
Trabajo de campo Descripción y Análisis de Resultados.....	10
1. Caracterización y Situación de las PyMIs de la Región Este de la	
Prov. de Buenos Aires.....	11
2. Personal y Capacitación	13
3. Perspectiva de la Contratación de Personal- Relación con la	
evolución del negocio	15
4. Círculo Virtuoso.....	16
7. Conclusiones.....	18
8. Bibliografía	21
9. Anexo	22

1. Introducción

En las últimas décadas es innegable que se han sucedido transformaciones de enorme impacto en las tecnologías, prácticas productivas y métodos organizacionales dominantes en el escenario competitivo global, lo cual ha generado oportunidades y desafíos a las organizaciones. A partir de estos cambios en el entorno es necesario observar si las organizaciones desean y están en condiciones de enfrentarlos para continuar siendo competitiva.

Las PyMEs por sus propias características resultan ser más flexibles para dar respuesta a este entorno dinámico e incierto, aunque también más sensibles a este contexto, especialmente a las influencias negativas.

En este marco, el capital humano con que cuenten, resulta fundamental porque cualquier proceso de cambio y desarrollo organizacional puede tener éxito o fracaso en función de la formación y preparación que tengan las personas que forman parte de la organización. Esto cobra mayor importancia en las PyMES ,ya que su mayor permeabilidad y vulnerabilidad ,exige la actualización y permanente formación tanto del empresario como de sus empleados, a fin de mantener su competitividad. Tal como lo expresa Drucker *“El recurso económico básico, el medio de producción... ya no es el capital ni los recursos naturales ni la mano de obra. Es y será el saber...” “...el valor se crea mediante la productividad y la innovación ambas aplicaciones del saber al trabajo”*¹. En consecuencia, las personas son la clave de toda organización, ya que son el “recurso” que genera, acumula y aplica “el saber” , el conocimiento.

Este trabajo se focaliza en el rol del capital humano en las PyMES, teniendo en cuenta un contexto de crecimiento económico como el que se aprecia en estos últimos años en nuestro país. Se intenta relacionar algunas variables clave como la inversión, la tecnología y la capacidad instalada, con la cantidad y formación de las personas que trabajan en ellas, para analizar el impacto de estas decisiones en la gente que trabaja en las empresas pequeñas y medianas.

2. Objetivo general

Describir el capital humano de las PyMIs de la región Este de la Pcia. de Bs. As. en relación a la evolución de las variables del entorno y variables internas.

¹ DRUCKER, Peter F. “La sociedad poscapitalista”, Ed. Sudamericana, 1993, pág. 14

3. Objetivos específicos

- Relevar la cantidad de ocupados durante el período 2004 – 2005 en relación a la evolución de las ventas, el desempeño de la empresa y la inversión realizada en las PIMIS de la zona bajo estudio.
- Relacionar las expectativas de los empresarios PyMIs en cuanto a desempeño, ventas e inversión con la contratación de personal.
- Describir al personal ocupado según el nivel de instrucción alcanzado.
- Detectar dificultades en la contratación de personal.
- Relevar la existencia, temática y pertinencia de planes de capacitación para el personal ocupado.

4. Metodología:

El presente es un trabajo de tipo descriptivo, que tiene como propósito referir situaciones y eventos. Esto es, decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986).

El trabajo de campo se realizó en el marco del Observatorio Pyme Región Este de la Provincia de Buenos Aires durante los meses de Julio – Agosto del 2006, tomándose una encuesta a 254 PyMEs industriales. El relevamiento incluyó la denominada Región Este de la Provincia de Buenos Aires que compone los partidos: La Plata, Berisso, Ensenada, Chascomús, Brandsen, Magdalena, Presidente Perón, San Vicente, Gral. Paz.

5. Marco teórico:

Cambios en el contexto general

El crecimiento de nuestro país en los últimos años. Es evidenciado por diferentes indicadores macroeconómicos. Citaremos ciertos datos estadísticos útiles al fin de corroborarlo y así afirmar que la situación Argentina evolucionó de manera favorable desde la crisis del año 2001 hasta la actualidad.

Si observamos el comportamiento del PBI, es claro que desde 1998 disminuye con una caída fuerte en el final de 2001 y principios del 2002. A partir de allí se ve una

recuperación constante hasta la actualidad, con un crecimiento de entre un 8 y un 9% anual (tomando valores a moneda constante de 1993). El PBI, medido en pesos constantes, a fin de 2002 fue de 941 miles de millones de pesos y para fines del 2007 de 1426 miles de millones de pesos, lo que supone un crecimiento acumulado del 52% en el período 2002 – 2007 (Ver Anexo - Gráfico N° 1: Evolución del PBI).

Por otro lado si analizamos la tasa de empleo para el total del país vemos que en el 2001 – 02 cae a valores de 1995 (34% en promedio), para comenzar a recuperarse en el 2003 hasta llegar al 42% en el 2007 (Ver Anexo - Cuadro N° 1: Evolución tasa de empleo 2001 - 2007). La tasa de desocupación muestra un comportamiento a la inversa, con un máximo en el año 2002 de 19,6% y un valor de 8,5% para el 2007 (Ver Anexo – Cuadro N° 2: Evolución tasa de desempleo 1995 – 2007).

Aunque los datos provistos por el INDEC llegan a 2003, es interesante ver que la misma curva aparece en el Gráfico N° 2: Evolución puestos de trabajo asalariados en Grandes Empresas en el Anexo. El impacto se ve en el año 2003, con 503.532 puestos, lo que significa una disminución del 17,5% con respecto a 1993 (610.258), mayor valor del periodo en que se tomo la encuesta². Ya en el año 2004 se contrataron 32.875 trabajadores más, una recuperación del 6,5% con respecto al 2003, lo que nos permite vislumbrar una tendencia de crecimiento para los años posteriores.

Según la Encuesta de Indicadores Laborales, del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social en el año 2006, el empleo privado registrado en empresas de 10 o más trabajadores mostró un crecimiento promedio de 7,7% respecto del año 2005 en el conjunto de los aglomerados relevados, un 26,8% superior al contabilizado en el año 2002 y un 15,2% superior al año 2001³.

Finalmente, la inversión privada total en el período 1993 – 2006 muestra un punto máximo en el año 1998 de 56.090 millones de pesos⁴ y uno mínimo en el 2002 de 24.811 millones de pesos⁵, luego del cual comienza a recuperarse de manera continua (Ver Anexo: Cuadro N° 3). Del mismo modo, la inversión en las grandes empresas muestra cierta correlación, ya que el comportamiento de la curva de la

² La Encuesta Nacional a Grandes Empresas – ENGE - se tomó durante 1993 – 2003 y se refiere a las 500 empresas no financieras más grandes del país.

³ EIL - Ficha técnica: los resultados corresponden a los relevamientos que se realizaron mensualmente por la Encuesta de Indicadores Laborales. Cada mes se entrevistan aproximadamente 1400 empresas distribuidas de la siguiente manera: 800 en el Gran Buenos Aires, 200 en el Gran Córdoba, 200 en el Gran Rosario y 200 en el Gran Mendoza.

⁴ a pesos constantes de 1993.

⁵ a pesos constantes de 1993.

Inversión Bruta Interna medida por la ENGE sigue una tendencia similar en los años críticos, aunque las variaciones son menos marcadas (Ver Gráfico Nº 3: Inversión Bruta Interna – ENGE del Anexo).

¿Cómo respondieron las PyMES?

Las investigaciones y bibliografía referidas a PyMEs tienen en común una caracterización del sector en términos de lo siguiente:

Flexibilidad, ya que su organización pequeña y dinámica les permite adaptarse a un entorno cambiante con mayor facilidad y/o velocidad que las grandes empresas.

- Principales empleadores y sostén de la demanda
- Volatilidad, mostrando un alto índice de mortalidad
- Alta sensibilidad a los entornos negativos
- Falta de información o utilización de información parcializada
- Retraso tecnológico
- Dificultades de acceso al financiamiento
- Falta de mentalidad exportadora

Estas son sólo algunas de las características que se mencionan, pero son suficientes para aproximarnos a una descripción cualitativa de este sector de empresas. Sin embargo es necesario observar datos cuantitativos para tener un panorama acabado de las PyMEs en Argentina.

Los últimos datos censales disponibles, que abarcan todo el país, son del año 1993 cuando las PyMEs eran 895.000, representaban un 99,7% de los establecimientos y el 81% del empleo del los sectores contemplados (la medición abarca sólo el sector privado urbano). En el año 1995 fue sancionada la ley PyME y se consideraba que éstas representaban el 40% del PBI y el 60% de los trabajadores⁶.

Más allá de la falta de información integrada, confiable y actualizada⁷, es clara la importancia de este segmento de empresas por su contribución a al sistema productivo y al empleo del país.

En el apartado anterior se expuso que ciertas variables de la economía global muestran la recuperación económica de nuestro país en los últimos años y su

⁶ CLERI, Carlos, "El libro de las PyMES", Ed. Granica, Bs. As., 2007, pág. 40.

⁷ Ante esta situación, la Secretaría de Industria, Comercio y de la Pequeña y Mediana empresa está desarrollando un monitoreo a nivel nacional llamado Mapa PyME; en marzo del 2007 se lanzó la prueba piloto y en octubre de ese año se publicaron los resultados del mismo

posterior resultado en los niveles de ocupación, por lo que ahora nos centraremos en analizar esta relación en las PyMES, primero de manera general, para luego focalizarnos adentrarnos en la región Este de la Pcia. de Bs. As.

Los datos más actualizados los brinda la prueba piloto del Mapa PyME, realizada por la Subsecretaría de la Pequeña y Mediana Empresa en marzo de 2007 a través de la cual se relevaron 33.100 PyMES durante el 2006. Según ésta, la mayor cantidad de empleados, 33,5%, pertenece al sector “Industria”, luego con el 30,4% a “Servicios”, 21,4% a “Comercios” y finalmente un 14,6% a “Hoteles y Restaurantes”.

La variación de ocupados entre 2004 y el 2006, según el Mapa PyME, muestra un crecimiento de un 45%; así, el 80% de las PyMEs que fueron relevadas han incorporado personal, resaltándose que el empleo del 41,1% de las mismas creció más del 40% en este período.

Teniendo en cuenta la disminución de la tasa de desempleo general en los últimos años, es útil advertir quiénes son los actores principales de este cambio. Además del crecimiento económico observable, y según el Ministerio de Trabajo de la Nación, en los últimos tres años se crearon 3,4 millones de puestos de trabajo, la mayor parte generados por Pymes y en blanco. “La participación de las PyMEs ha resultado clave para explicar la recuperación del empleo, dado que el 70% de los nuevos puestos son creados por empresas jóvenes, de modo que si agregamos a las PyMEs maduras, es claro que el empleo se está generando allí” afirma Hugo Kantis, investigador de la Universidad Nacional General Sarmiento y coautor del informe “Estrategias empresariales y generación de empleo productivo”.

En cuanto al nivel de instrucción, un 56,6% de los empleados ha concluido el Secundario, un 28,8% el Primario y sólo un 14,4% el Terciario (un 0,8% no tienen Instrucción). El sector que emplea, en proporción, mayor cantidad de personal con nivel Secundario es la Industria, y aquel que contrata proporcionalmente mayor cantidad de empleados con nivel Terciario es el de Servicios.

El nivel de instrucción, es un factor que ha desacelerado las incorporaciones de personal ya que es una dificultad creciente la falta de personas con conocimientos técnicos. En el tercer trimestre de 2007 (último dato publicado por el INDEC), del 40,4% de las empresas que realizaron búsquedas laborales, el 12,1% no pudo cubrir algunos de los puestos requeridos. Un 58,5% de esta demanda laboral insatisfecha pertenece a la calificación “Operativa”, un 31,7% a “Técnica” y sólo un 9,9% a “Profesional”. El área que más demanda es el de “Producción y mantenimiento” con un 90,2%.

En cuanto a las Inversiones, la prueba piloto muestra claramente un importante incremento en la cantidad de empresas donde se han concretado. Mientras que en el período 2001-2002 era sólo el 8,1%, durante los años 2005-2006 esa cifra creció significativamente ubicándose cerca del 20%.

El sector Industria es uno de los principales sectores que ha concretado inversiones en los últimos años. El 48% de las PyMEs industriales invirtió en el período 2001-2006. El 31,9% de las Industrias que invirtieron lo hizo en forma continua en el período 2004-2006, es decir en todos los años.

Mientras que en el período 2001-2002 el 77% de las empresas no realiza inversiones, esta magnitud se reduce 25% en el período 2003-2006. El 34% de PyMES que invierte lo hace más una vez en el período 2003-2006. Además, 32% invierten en forma continua durante los 4 años del período.

Casi el 44% que declararon inversiones en el año 2006 han destinado la misma a la incorporación de maquinaria. En segundo lugar (24,6%) se encuentra la Modernización⁸ predominando a su vez la mejora/aumento de la producción por sobre la reducción de costos.

Capital humano y crecimiento económico

Diferentes teorías explican el crecimiento de la economía. Haciendo una revisión cronológica, la Teoría Clásica, se centra en la acumulación de los factores de producción, trabajo y capital; cuanto más capital y más trabajo estuvieran disponibles, más crecería la economía de un país⁹.

Posteriormente, se analizó el papel de la acumulación de capital especialmente importante, no en sí mismo, sino porque permitía aumentar la cantidad de capital por trabajador y hacer a éste más productivo. Los estudios sobre la contribución de los diferentes factores de producción al crecimiento económico vislumbraron que no alcanzaba sólo con contabilizar el aporte del capital y del trabajo ya que quedaba un “residuo” inexplicado. Este residuo, la productividad total de los factores, fue atribuido en principio al avance tecnológico que haría dichos factores más productivos.

De esta manera, la Teoría Neoclásica otorga un papel importante a la ciencia, encargada de asegurar el avance tecnológico.

Nuevos estudios comenzaron a considerar otro factor que explicase el crecimiento, incorporando al análisis el *Capital Humano*, atribuyendo una relevancia

⁸ Ésta a su vez tiene dos destinos “Mejora/aumento de la producción” y “Reducción de costos”.

⁹ Este crecimiento no es ilimitado, ya que la teoría supone un estado estacionario, luego del cual no es posible más crecimiento.

creciente a la acumulación del capital y conocimientos productivos, así como la interacción de estos dos factores.

El Capital Humano es un concepto amplio y multidimensional que recoge muchas formas distintas de “inversión en el ser humano”, como la salud, nutrición, conocimientos, etc. El aspecto clave de la definición de capital humano que aquí nos interesa tiene que ver con los conocimientos y habilidades de la fuerza laboral que se acumula como resultado de la escolarización, la formación continua y la experiencia y que resultan útiles en la producción de bienes, servicios y nuevos conocimientos.

Así, podemos distinguir tres componentes:

- 1 - Capacidades generales, relacionadas con la habilidad de procesar información y utilizarla en la resolución de problemas y en el aprendizaje. Esto implica además poder extraer la información de distintas fuentes y combinarla con conocimientos relevantes para inferir deducciones válidas y generar hipótesis o generalizaciones útiles para resolver problemas prácticos.
- 2 - Capacidades específicas, relacionadas con la operación de tecnologías o procesos productivos determinados.
- 3 - Conocimiento técnico – científico, implica el dominio de distintos cuerpos de conocimiento organizado y de técnicas analíticas relevantes para la producción o para el avance del conocimiento tecnológico.

Si bien aún no existe un total acuerdo por parte de los estudiosos, hay buenas razones para pensar que el capital humano es un determinante importante de la productividad tanto a nivel individual como agregado y que su importancia es cada vez mayor en una economía crecientemente intensiva de conocimientos. Los trabajadores con mayor habilidad para resolver problemas y mejor capacidad de comunicación deberían poder realizar de manera más eficiente cualquier tarea que requiera algo más que la aplicación rutinaria de trabajo físico y deberían también aprender más rápidamente. Entonces, cabría esperar que los trabajadores más calificados fueran más productivos y que además contribuyan a la generación de nuevos conocimientos.

Considerando lo antedicho de manera amplia, los trabajadores más calificados contribuirían a la productividad de un país, con las consecuentes mejoras en los índices de crecimiento económico. Esto es posible, promoviendo en forma combinada la productividad de los otros factores de producción, ya que el capital humano por sí solo no generará crecimiento.

La alta volatilidad y sensibilidad de las PyMES a los cambios del entorno hace que en ellas el capital humano sea aun más relevante. Es decir, incluyendo y/o desarrollando las capacidades necesarias (tanto generales como específicas y técnico – científicas), podría mejorarse la capacidad de repuesta y hasta de anticipación de estas empresas, reduciendo así los impactos de un contexto cambiante y dinámico, lo que obviamente traerá aparejado un mejor desempeño.

Un estudio, basado en encuestas a empresarios, realizado por la Comisión de Cambio Organizacional de la Asociación de Recursos Humanos de la Argentina - ADRHA- revela la tendencia a profesionalizar el área de Recursos Humanos, evidenciando un efecto positivo en las empresas. El aumento de la facturación y del empleo y algunas exigencias externas, como la certificación de normas de calidad, son las principales razones que lo explican. Los datos fueron los siguientes: Crecimiento de facturación 49%, Crecimiento en la Dotación 25 %, Requisitos para certificación de calidad 21%, Exigencia de grandes clientes un 20%, Reducción de dotación 4% y 2% por requisitos para exportar.

En este sentido se resalta que el 74% de los empresarios encuestados admitió estar atravesando un proceso de cambio y crecimiento, básicamente, un aumento de la facturación y de la dotación., En las empresas con más de 20 años en el mercado, se destaca que esto se debe al crecimiento de la facturación, mientras que en las empresas con menor antigüedad, las principales razones son los requisitos impuestos por la certificación de normas de calidad y las exigencias de los grandes clientes.

En lo que respecta al aprendizaje de empleados, el estudio muestra que los nuevos conocimientos se adquieren mayormente o por participación en cursos de capacitación 61% (de este total, un 40% se debe a la incorporación de tecnología y su posterior implementación). Lo más preocupante en este punto, es la omisión de respuesta que alcanzó a un 18%, lo cual podría implicar la ausencia de actividades de capacitación dentro de la compañía.

6. Situación de las PIMyS de la región este de la provincia de Buenos Aires Trabajo de campo Descripción y Análisis de Resultados:

El trabajo de campo se realizó en el marco del *Observatorio Pyme Región Este de la Provincia de Buenos Aires* durante los meses de Julio – Agosto del 2006. Se

realizo una encuesta a 254 pymes industriales. Los casos fueron extraídos tomando una muestra del Censo Económico 2005.

1. Caracterización y Situación de las PyMIs de la Región Este de la Prov. de Buenos Aires:

La forma jurídica de las empresas, brinda indicios sobre el grado de formalidad. En la región predominan empresas industriales que adoptan, mayormente (44%) la forma “Unipersonal”; el tipo de sociedad “Cooperativa” para las actividades industriales de la región solo se presenta en el 2% de los casos (Ver Cuadro Nº 1).

Forma Jurídica		
Unipersonal	113	44%
Sociedad de Hecho	17	7%
Sociedad Anónima	64	25%
Sociedad de Responsabilidad Limitada	50	19%
Sociedad Cooperativa	6	2%
Otra	9	3%
Total	259	100%

Cuadro Nº 1 – Forma Jurídica

La variable “Desempeño” relevada tiene como objetivo describir la coyuntura de las empresas de la región y establecer si el ciclo económico positivo del país se refleja en las empresas de la región. En el Cuadro Nº 2 se destaca que el 65% declara atravesar una fase de “Crecimiento (Normal o Acelerado)” y sólo el 7% declaran atravesar una fase de “Achicamiento”.

Desempeño		
Crecimiento Acelerado	22	9%
Crecimiento Normal	141	56%
Estancamiento	73	29%
Achicamiento	18	7%
Total	254	100%

Cuadro Nº 2 – Desempeño

Las variables de “Evolución de las Ventas” (Cuadro Nº 3), “Evolución del Personal” (Cuadro Nº 4) y “Evolución de las Inversiones” (Cuadro Nº 5), confirman la tendencia positiva de la región en comparación al año anterior.

Evolución de las Ventas		
Redujo más de un 25%	11	4%
Redujo hasta un 25%	16	6%
Igual	11	4%
Aumento hasta un 25%	74	29%
Más del 26%	52	20%
No Dato	95	37%
Total	259	100%

Cuadro Nº 3 - Ventas

Evolución del Personal		
Redujo más de un 25%	9	3%
Redujo hasta un 25%	14	5%
Igual	128	49%
Aumento hasta un 25%	43	17%
Más del 26%	44	17%
No Dato	21	8%
Total	259	100%

Cuadro Nº 4 - Personal

Evolución de las Inversiones		
Si	118	46%
No	138	54%
Total	256	100%

Cuadro Nº 5 – Inversiones

El Cuadro Nº 6, muestra que el 11% ha realizado durante el 2006, al menos, una exportación.

Exportó en el 2006		
Si	29	11%
No	225	89%
Total	254	100%

Cuadro Nº 6 - Exportaciones

Respecto a la “*Capacidad Instalada*” (Cuadro Nº 7) se observa en la región, que el 50% de las empresas tiene capacidad ociosa (utilizan menos del 70%); esto indica que aún existe margen de crecimiento en la región medido por las variables crecimiento, aumento de las ventas y aumento de la dotación de personal, sin la necesidad imperiosa de realizar inversiones. Cabe añadir que para el futuro es un alerta de hasta donde es sostenible el ciclo positivo sin caer en el estancamiento o peor aún en la estanflación.

Capacidad Instalada		
Entre 0% y 50%	59	25%
Entre 51% y 70%	61	26%
Entre 71% y 80%	45	19%
Más de 81%	74	31%
Total	239	100%

Cuadro Nº 7 – Capacidad Instalada

El porcentaje de empresas que cuentan con “*Certificaciones ISO*”, alcanza el 15% (Cuadro Nº 8); este indicador es un indicio sobre la calidad del producto.

Certificaciones ISO		
Si	37	15%
No	212	85%
Total	249	100%

Cuadro Nº 8 – Certificaciones ISO

2. Personal y Capacitación

El Personal que desempeña su labor en las empresas PYMES industriales, muestra que las empresas de la región no se caracteriza por disponer de cuadros capacitados (Nivel Terciario o Profesional). Se puede suponer, que una de las causas de esta situación, se originan en las mejores oportunidades que en la región pueden ofrecer a los cuadros capacitados otro tipo de organizaciones (organizaciones públicas o grandes empresas privadas). En el Cuadro N° 9, se destaca que aproximadamente en el 89% de los casos, el personal calificado (Terciario o Universitario) representa entre el 0% y el 25% de la planta. El Cuadro N° 9 evidencia que el mayor porcentaje de empleados tiene “Primario Completo” o “Secundario Completo”.

Cualidades del personal										
	Sin Instrucción		Primario Completo		Secundario Completo		Terciario		Universitario	
Entre 0% y 25%	235	91%	103	40%	92	36%	229	88%	234	90%
Entre 26% y 50%	6	2%	48	19%	72	28%	11	4%	11	4%
Entre 51% y 75%	1	0%	44	17%	39	15%	2	1%	0	0%
Más del 75%	5	2%	52	20%	44	17%	5	2%	2	1%
No dato	12	5%	12	5%	12	5%	12	5%	12	5%
Total	259	100%	259	100%	259	100%	259	100%	259	100%

Cuadro N° 9 – Cualidades del Personal

Las actividades de “*Capacitación*” se presentan en el 30% de los casos. Este porcentaje es menor al previsto si se suponía que los empresarios reemplazaban la capacitación formal (que no tiene el Personal) por la capacitación dentro de la organización. Una de las posibles causas de esta situación puede deberse a que la capacitación de mano de obra genera externalidades positivas para el trabajador que mejora sus condiciones de empleabilidad y para la empresa que mejora su productividad pero no siempre el que paga el costo (sea la empresa o la persona) es el que disfruta del beneficio (empresas que NO pagan capacitaciones o personal que luego de ser capacitado acepta otro ofrecimiento laboral llevándose consigo la capacitación recibida).

Capacitación		
Si	75	30%
No	178	70%
Total	253	100%

Cuadro N° 10 – Capacitación

En el Cuadro N° 11, se describe las distintas temáticas sobre los cursos de capacitación tomados por el personal de la empresa; se observa que en aproximadamente el 45% de los casos se refieren a temas como “*Seguridad e*

Higiene” (35%) y “*Calidad, Normas ISO 9000 – 90001, BMP*” que se vinculan con restricciones legales.

Se destaca el bajo porcentaje de empresas en donde sus empleados realizan actividades de capacitación en la temática de “*Gestión Empresarial*” (14%). Este dato no es menor y manifiesta los problemas de gestión en las pymes que la caracterizan; no disponen de cuadros profesionales ni se los capacita.

Capacitación – Temas		
CALIDAD, NORMAS ISO 9000 - 9001, BMP	12	11%
COMPUTACION	3	3%
GESTION EMPRESARIA	15	14%
MANIPULACION y PRODUCCION DE ALIMENTOS	14	13%
SEGURIDAD E HIGIENE	38	35%
TEMAS TECNICO / PRODUCCION	19	18%
VARIOS (MICROPROCESADORES, ANMAT, HACCP, IMPRESION)	7	6%
Total	108	100%

Cuadro Nº 11 – Temas de Capacitación

Al ser consultadas las empresas de la región, sobre las necesidades de mano de obra, se observa que la mayor demanda es para puestos de “Operarios Calificados y Técnicos No Universitarios”. Los “Universitarios” son buscados por menor porcentaje de empresas. Esto es llamativo porque demuestra que las PYMES, no ven la necesidad de contar con cuadros profesionales en sus filas; es decir, no sólo no tiene los cuadros profesionalizados sino que tampoco tiene como perspectiva revertir esta situación.

Considerando el tipo de calificación de la mano de obra, se observa que (en porcentaje) la búsqueda de personal clasificado como “Operario No Calificado” representa menores dificultades. Por otro lado, el personal Calificado (Técnico o Universitario) ha significado una “Dificultad Media o Alta” en más del 47% de las empresas. Adicionalmente, los empresarios en un 60% no han tenido dificultad para contratar “Operarios No calificados” y solo un 12% ha tenido “Dificultad alta para contratar”; este porcentaje se eleva considerablemente para “Operarios Calificados y Técnicos No Universitarios” (39%) y “Universitarios” (27%).

Situación	Operarios No Calificados		Operarios Calificados y Técnicos no universitarios		Universitarios	
No busca personal con estas características	111	44%	101	41%	195	79%
Busca personal con estas características	140	56%	148	59%	51	21%
Total	251	100%	249	100%	246	100%

Cuadro Nº 12

Situación	Operarios No Calificados		Operarios Calificados y Técnicos no universitarios		Universitarios	
No ha tenido dificultad para contratar	84	60%	43	29%	19	37%
He tenido dificultad baja	17	12%	17	11%	8	16%
He tenido dificultad media	22	16%	30	20%	10	20%
He tenido dificultad alta	17	12%	58	39%	14	27%
Total	140	100%	148	100%	51	100%

Cuadro Nº 13

3. Perspectiva de la Contratación de Personal- Relación con la evolución del negocio

En cuanto a la perspectiva de los empresarios, respecto al futuro, el 73% de los empresarios que consideran que *“Aumentarán las Ventas”* creen en su mayoría que *“Aumentará el Personal”* y solo un 5% considera que disminuirá. Esto da indicios de la relación entre crecimiento del negocio y aumento del personal.

Es notorio que ninguna empresa que tienen como perspectiva la *“Disminución de las Ventas”* consideran que *“Aumentarán el Personal”*.

Relación: Ventas y Personal			
Expectativa de Ventas	Expectativas de Personal		
	Aumentarán	No Variarán	Disminuirán
Aumentarán	73%	35%	5%
No Variarán	27%	57%	58%
Disminuirán	0%	8%	37%
Total	100%	100%	100%

Cuadro Nº 14

La relación entre *“Evolución de las Exportaciones y Personal”*, presentados en el Cuadro Nº 15, brinda información relevante para la región en los siguientes aspectos:

- El 0% de las empresas que realizó, al menos, una exportación el año anterior, considera que “Disminuirá” su flujo de exportaciones.
- En general se mantiene la tendencia evidenciada con la variable “Ventas”, si los empresarios consideran que aumentarán sus “Exportaciones”, entonces considera que aumentará su “Personal”.

Relación: Exportaciones y Personal			
Expectativa de Exportaciones	Expectativas de Personal		
	Aumentarán	No Variarán	Disminuirán
Aumentarán	22%	2%	5%
No Variarán	9%	5%	0%
Disminuirán	0%	4%	0%
No Exporto	70%	88%	95%
Total	100%	100%	100%

Cuadro Nº 15

El Cuadro Nº 16, presenta la relación entre “Expectativas de Inversión” y “Expectativa de Personal”, siendo consistentes con los datos presentados hasta el momento. El concepto de *inversión*, no es del todo claro para los empresarios, en lo referente a cuánta inversión es necesaria para mantener la estructura actual de la empresa y cuánta es necesaria para realmente incrementar la capacidad productiva. Por estas razones, se considera el dato de “No realizó inversiones” como el dato más puro y claramente se observa que el 75% de las empresas que no tienen expectativas de “Realizar inversiones” no tienen como expectativa “Aumentar el Personal”.

Relación: Inversiones y Personal			
Expectativa de Inversiones	Expectativas de Personal		
	Aumentarán	No Variarán	Disminuirán
Aumentarán	61%	20%	15%
No Variarán	13%	9%	5%
Disminuirán	15%	5%	5%
No Realizará	11%	66%	75%
Total	100%	100%	100%

Cuadro Nº 16

4. Círculo Virtuoso:

Relación entre Evolución del Personal y el Desempeño de la Empresa:

En los Cuadros Nº 17, 18, 19 y 20, se observa la relación entre la “Evolución del Personal” y el “Desempeño” que atravesó la empresa en el último año.

Los datos son demostrativos, del vínculo positivo entre ambas variables y se observa que la “Evolución del Personal” está influida por el desempeño organizacional. El Cuadro Nº 17, muestra que las empresas que atravesaron una fase de “Crecimiento

Acelerado” en la mayoría de los casos (68%) han generado empleo; sólo en un 5% han destruido empleo.

Los Cuadros Nº 18, 19 y 20 muestran que ha medida que el “*Desempeño*” de la organización decrece, la generación de empleo decrece también.

Se destaca el Cuadro Nº 20, donde las empresas que han sufrido “*Achicamiento*” durante el último año en ningún caso han generado empleo.

Evolución de Personal si Desempeño fue Crecimiento Acelerado		
Redujo más de un 25%	0	0%
Redujo hasta un 25%	1	5%
Igual	5	23%
Aumento hasta un 25%	4	18%
Más del 26%	11	50%
No Dato	1	5%
Total	22	100%

Cuadro Nº 17

Evolución de Personal si Desempeño fue Crecimiento Normal		
Redujo más de un 25%	2	1%
Redujo hasta un 25%	2	1%
Igual	65	46%
Aumento hasta un 25%	33	23%
Más del 26%	29	21%
No Dato	10	7%
Total	141	100%

Cuadro Nº 18

Evolución de Personal si Desempeño fue Estancamiento		
Redujo más de un 25%	2	3%
Redujo hasta un 25%	8	11%
Igual	48	66%
Aumento hasta un 25%	6	8%
Más del 26%	4	5%
No Dato	5	7%
Total	73	100%

Cuadro Nº 19

Evolución de Personal si Desempeño fue Achicamiento		
Redujo más de un 25%	5	28%
Redujo hasta un 25%	3	17%
Igual	10	56%
Aumento hasta un 25%	0	0%
Más del 26%	0	0%
No Dato	0	0%
Total	18	100%

Relación entre Desempeño y Dificultades en la Contratación de Personal:

Al ser consultadas las empresas, sobre la dificultad de contratar Personal, se observo que ha medida que el Desempeño de la empresa mejora aumenta la problemática de la contratación de personal. Esta situación se presenta independientemente de la calificación del personal buscado (Operario No Calificado – Operario Calificado y Técnico No Universitario – Universitario).

El Cuadro N° 21 muestra que las empresas con “Crecimiento” (Acelerado o Normal) tienen, en porcentaje, mayores dificultades para contratar personal calificado como “Universitarios” que para contratar personal clasificado como “Operarios No Calificados”.

Relación Entre Desempeño Dificultades Alta o Media para Contratar						
Desempeño	Operarios No Calificados		Operarios Calificados y Técnicos no universitarios		Universitarios	
Crecimiento Acelerado	3	8%	11	13%	5	21%
Crecimiento Normal	21	58%	55	63%	16	67%
Estandamiento	10	28%	18	21%	1	4%
Achicamiento	2	6%	3	3%	2	8%
Total	36	100%	87	100%	24	100%

Cuadro N° 21

7. Conclusiones

Queda demostrado, que en la Región la evolución y las expectativas del desenvolvimiento de las variables que componen el sistema (inversiones – ventas – personal) es positiva en el período considerado.

Sin embargo, contrastando los datos obtenidos con las características y la problemática de las Pymes descritas en el marco teórico hay significativas coincidencias.

En la región se observa la existencia de:

- a. Bajo porcentaje de empresas industriales con normas de calidad (Ej. ISO – Ver Cuadro N° 8). Es importante, analizar las consecuencias que trae para una organización este tipo de decisiones; es decir, NO es el dato por si mismo, sino lo que a través de él se puede inferir. Es decir, rápidamente, esto lleva a pensar en las oportunidades comerciales que

dejan pasar las empresas por no disponer de normas de calidad en el área de producción (mercados internos y externos).

- b. Escaso nivel de profesionalización en el gerenciamiento. Si bien es difícil cuantificar los efectos de esta característica, un simple análisis en términos de costo de oportunidad imponen algunos obvios interrogantes *¿Cuánto mejor podría estar la empresa si es gerenciada profesionalmente? ¿Cuántas oportunidades son desechadas o poco analizadas por no disponer de capacidad para realizar esta actividad?* El dato, que realmente preocupa desde el punto de vista profesional y específicamente del profesional en temas de administración, es que el empresario no reconoce esta situación como una falencia; es decir no tiene profesionales en su lista y no los reconoce como una necesidad (el 61% No busca “Profesionales”).
- c. Respecto a las actividades de capacitación, queda en evidencia la escasa importancia que se le da a la “Gestión Empresarial”.
- d. No Exportan, solo lo hacen, en forma muy puntual y no en porcentaje de ventas significativo para la organización. Esto es preocupante, considerando la coyuntura actual. Teniendo en cuenta la manifiesta expectativa de crecimiento de las exportaciones y más allá, de que esta pueda responder a una visión optimista de las empresas que exportan, la oportunidad de acceder a nuevos mercados, significa beneficios indiscutibles para la sustentabilidad de un negocio en el largo plazo.

Estos indicios, llevan a aseverar que las empresas PYMES industriales de la región, presentan una alta exposición a los cambios del contexto, son vulnerables, no levantan barreras ni defensas. Están muy difundidas en la literatura las ventajas de levantar barreras “Hard” (Maquinaria, equipos y tecnología utilizada) y “Soft” (experiencia y conocimientos adquiridos por el personal), en el mundo actual, las barreras “Soft”, son las mas accesibles a las PYMES, y tal vez, dada sus peculiaridades, son las que en ellas pueden generar mayores beneficios en el largo plazo. Los datos recolectados, son concluyentes: las empresas no están viendo esta realidad.

Parafraseando los interesantes conceptos de la teoría del “Capital Humano”, y los escritos de P. Druker sobre la sociedad contemporánea... es evidente que las Pymes Industriales de la región, no están preparadas para el nuevo mundo y los

nuevos desafíos. No se observa gestión profesional, y las actividades de capacitación, no son prioritarias en la agenda del empresario Pyme. *¿será porque no consideran los beneficios de productividad del trabajador capacitado o porque no logran encontrar un equilibrio entre los beneficios y los costos de estas actividades?*

Se observa que las Pymes aprovechan la coyuntura pero no se preparan para afrontar el futuro y en caso que así fuera, no evidencian un reconocimiento del capital humano como factor clave para la gestión del desarrollo y el crecimiento.

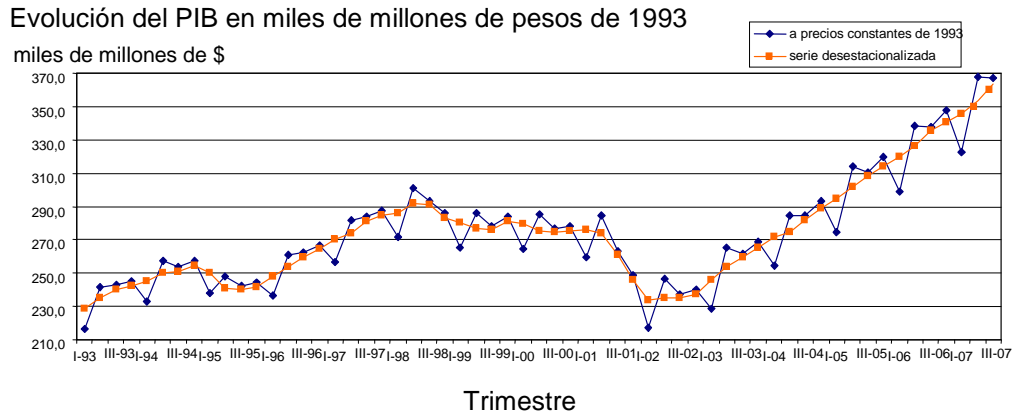
8. Bibliografía

- CLERI, Carlos, "El libro de las PyMES", Ed. Granica, Bs. As., 2007.
- DRUCKER, Peter, "La sociedad poscapitalista", Ed. Sudamericana, Bs. As., 1992.
- ESCRIBANO, Gonzalo, "Teorías del desarrollo económico", disponible en www.uned.es/deahe/doctorado/gescribano/teorias%20desarrollo%20oei.pdf
- DE LA FUENTE, Ángel, "Capital Humano y crecimiento en la economía del conocimiento", Instituto de Análisis Económico (CSIC), Madrid, 2003.
- Resultados Prueba Piloto Marzo 2007 - MAPA PyME – SEPYME, Secretaría de Industria del Ministerio de Economía y Producción de la Nación.
- "Grandes Empresas en Argentina 1993 – 2004", INDEC.
- Informe de resultados - Encuesta de Indicadores Laborales – EIL – Anual 2006, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- "ADRHA Las PyMES y los Recursos Humanos", artículo disponible en www.redrrpp.com.ar
- "Las PyMES se profesionalizan", CLARIN Digital, Supl. Económico 18/02/2007.
- "Aporte clave de las PyMES a la baja del desempleo", artículo disponible en www.asteriscos.tv/pymes-48.html

9. Anexo

Cuadros y Gráficos

Gráfico N° 1: Evolución del PBI en miles de millones de pesos de 1993



Fuente: INDEC

Cuadro N° 1: Evolución Tasa de Empleo 1997 - 2007

Año	Tasa de empleo
1997	35,9%
1998	36,8%
1999	36,5%
2000	36,2%
2001	35%
2002	34%
2003	37%
2004	38,8%
2005	39,5%
2006	40,4%
2007	42,0%

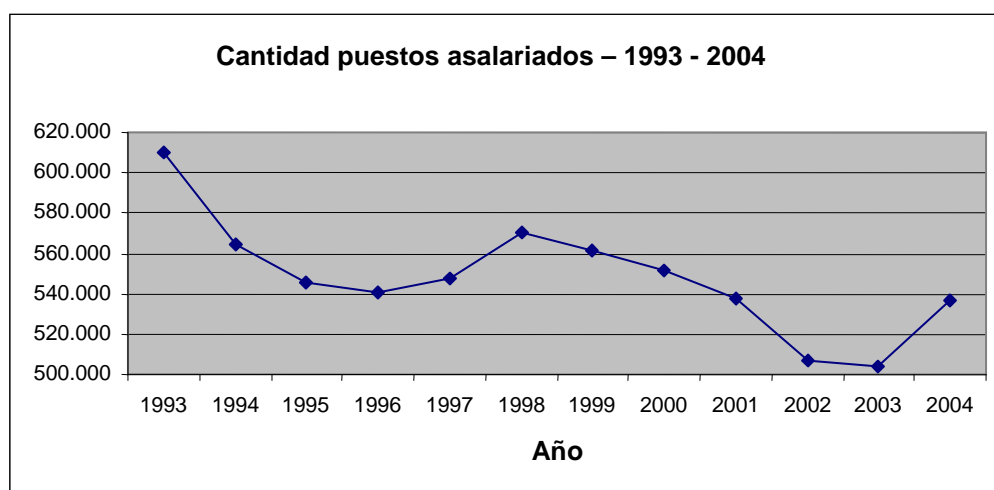
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INDEC

Cuadro N° 2: Evolución Tasa de Desempleo 1995 - 2007

Año	Tasa Desempleo
1995	17,5%
1996	17,2%
1997	14,9%
1998	12,9%
1999	14,3%
2000	15%
2001	17,3%
2002	19,6%
2003	16%
2004	13%
2005	10,5%
2006	9,3%
2007	8,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INDEC

Gráfico N° 2: Evolución puestos de trabajo asalariados en Grandes Empresas 1993 – 2004



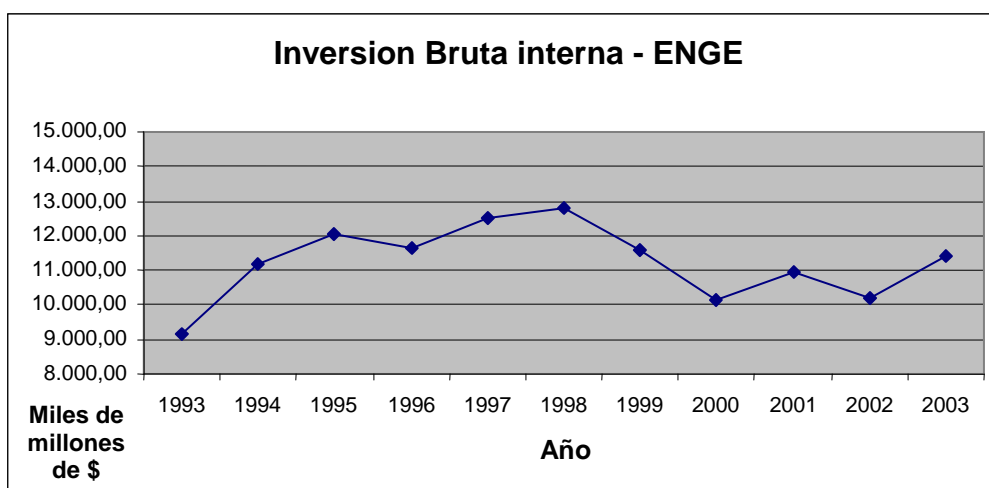
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INDEC

Cuadro N° 3: Evolución Inversión Privada 1993 - 2006

Año	Millones de pesos (a pesos de 1993)
1993	41.064
1994	46.746
1995	40.767
1996	45.346
1997	52.555
1998	56.090
1999	48.454
2000	46.397
2001	38.812
2002	24.811
2003	33.551
2004	44.532
2005	53.220
2006	61.036

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INDEC

Gráfico N° 3: Inversión bruta interna - ENGE



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INDEC

